

0 - 773169

На правах рукописи



Давидюк Ирина Анатольевна

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАРЬЕРЫ
РОССИЙСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

22.00.08. – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Ростов-на-Дону
2008

Работа выполнена в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»

Научный руководитель:	доктор социологических наук, профессор Алиева Светлана Викторовна
Официальные оппоненты:	доктор философских наук, профессор Добреньков Владимир Иванович
	доктор социологических наук, профессор Самыгин Сергей Иванович
Ведущая организация:	Московский государственный социально-гуманитарный институт

Защита состоится «25» декабря 2008 г. в 10.00 на заседании диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и социологическим наукам в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г. Ростов н/Д, ул. Пушкинская, 160, ИППК ЮФУ, ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 148).

Автореферат разослан «24» ноября 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



М.Б. Маринов

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000511648

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Актуальность управления развитием карьеры госслужащих в современной России определяется повышением роли органов государственной власти в процессе реформирования государственной службы Российской Федерации, выявлением социальных и личностных факторов, влияющих на карьерное развитие государственных служащих.

Начало XXI в. характеризуется наличием большого спектра концепций и теорий, различающихся позициями относительно роли и значения человека в организации. Управление любой организацией предполагает взаимодействие различных систем, среди которых ведущей, активной, приводящей в действие другие, является система управления карьерным развитием персонала.

Для современной России, вступившей на путь формирования рыночных отношений, характерен поиск теоретической и методологической основ реформирования многих социальных сфер. В результате сложилась парадоксальная ситуация: с одной стороны, имеется достаточно большое разнообразие теоретических воззрений на управление персоналом как систему научных знаний; с другой стороны, отсутствуют методология и теория, раскрывающие процесс развития системы управления карьерным развитием служащих в организациях. Отчасти это связано с тем, что становление и развитие управления карьерным ростом и карьерным развитием в России, как, впрочем, и за рубежом, происходят в очень противоречивой форме.

В ходе развивающейся административной реформы предстоит оптимизировать структуру и функции государственного аппарата, обеспечить повышение эффективности управления профессиональным развитием кадрового потенциала органов государственной власти. Возрастает потребность в создании прочной и непротиворечивой нормативно-правовой базы государственного управления и профессионального обучения государственных гражданских служащих.

Важное значение в российских условиях имеет преодоление неблагоприятных тенденций в процессе формирования и востребованности кадрового потенциала, снижения ангажированности, инертности и конфликтности государственных служащих по отношению к социальным запросам и потребностям гражданского общества.

Также важно рационально использовать резервы организационного развития системы профессионального обучения государственных гражданских служащих на основе прогнозных характеристик кадрового состава, что предполагает выявление закономерностей и тенденций раз-

вития государственной службы. При этом необходимо учитывать, что при реализации государственной кадровой политики в государственной службе имеются как положительные стороны, так и недостатки.

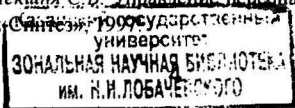
При всей широте спектра исследований проблем социальная обусловленность профессионального карьерного развития госслужащих рассматривалась фрагментарно в научной литературе в качестве предмета социологического анализа. Все это явилось основанием для выбора темы диссертационного исследования, определения направлений и задач работы.

Раскрытие целостной системы управления карьерным развитием позволит, по мнению диссертанта, с новой точки зрения подойти к анализу концептуальных положений, целей, задач и функций, выявить объективные проблемы и источники развития. В практической области это будет способствовать оптимизации разработки и внедрения современных систем управления карьерным ростом госслужащих с учетом закономерностей их развития и особенностей деятельности государственной службы, так как большинство регионов России только приступают к разработке и внедрению систем управления карьерой с учетом современных представлений о ее функциях и направлениях развития. Поэтому исследование процесса развития системы управления карьерным развитием и изучение ее противоречий может предотвратить многие ошибки, что будет способствовать повышению эффективности формирования, использования и развития потенциала государственной службы и страны.

Степень научной разработанности темы. Развитие управления карьерой как относительно нового для отечественной теории и практики направления социологии управления в последнее десятилетие происходило достаточно интенсивно. Были разработаны основные положения, касающиеся предмета, целей, задач и функций, механизмы и технологии управления частными процессами управления персоналом, описаны зарубежный опыт и условия его использования в российской действительности и др.

Значительный вклад в эти достижения внесли Т.Ю. Базаров, В.Б. Бычин, В.Р. Весник, Н.А. Волгин, Н.А. Горелов, М.В. Грачев, П.В. Журавлев, Г.Г. Зайцев, В.А. Дятлов, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, А.А. Лобанов, Е.В. Маслов, В.Г. Макушин, В.И. Матирко, Ю.Г. Одегов, С.В. Шекшня и др.¹

¹ Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. М., 2003; Весник В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: Юрист, 1998; Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М., 1997; Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М.: Ника, 1992; Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997; Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999.



Научные труды, в которых разработаны фундаментальные проблемы социологии управления, имеющие теоретико-методологическое значение для исследования социальных аспектов профессионального развития кадрового потенциала российского общества и органов государственной власти, представлены работами Е.М. Бабосова, Г.В. Осипова, П.А. Сорокина, П. Штомпки и др.²

В ряде исследований отражаются социологические, организационные, информационные аспекты профессионального развития управленческих кадров, в том числе в системе государственного управления (В.М. Анисимов, В.А. Дятлов, А.П. Егоршин, В.И. Жуков, В.Н. Иванов, В.В. Лабекин, В.И. Патрушев, О.В. Ромашов, Б.Ф. Усманов и др.)³

Ряд научных публикаций содержит социологический анализ проблем стратегии профессионального развития кадрового потенциала российского общества в условиях масштабной социально-экономической трансформации (С.Г. Атаманчук, Н.М. Байков, В.В. Бакушев, Ф.Д. Демидов, В.И. Лукьяненко, В.И. Матирко, В.С. Нечипоренко, Б.Т. Пономаренко, В.М. Соколов, В.А. Сулемов, Ю.А. Ткаченко, А.И. Турчинов и др.)⁴

² Бабосов Е.М. Социология управления. Мн., 2002; Осипов Г.В. Социальное мифотворчество и социальная практика. М., 2000; Социальное управление: теория и практика: В 2 т. М., 2003; Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992; Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996.

³ Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. М., 2003; Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1999; Жуков В.И. Российские преобразования: социология, экономика, политика. М., 2003; Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2001; Камиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. М., 2002; Пономаренко Б.Т., Лабекин В.В. Профессионализм и компетентность государственных служащих: состояние и пути развития // Государственная служба в современной России. М., 2003; Магур М.И. Поиск и отбор персонала. М., 2001; Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 2002; Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Социология и психология управления. М., 2002; Рамм М.В. Адаптация личности в социуме. Новосибирск, 2002; Смирнов Е.А. Современный руководитель: стратегии жизни и деятельности. М., 2002; Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М., 2002; Усманов Б.Ф. Социальная инноватика. М., 2000.

⁴ Атаманчук С.Г., Матирко В.И. Государственная служба: кадровый потенциал. М., 2001; Байков Н.М. Кадровый потенциал органов государственной власти и муниципального управления: Дисс. ...докт. социол. наук. М., 2002; Бакушев В.В., Демидов Ф.Д. Профессиональное образование в начале нового века и подготовка государственных служащих. М., 2003; Васютин Ю.С. Профессиональное образование кадров государственной службы и местного самоуправления. Орел, 1998; Лукьяненко В.И., Сулемов В.А. Профессионально-квалификационное развитие персонала как основа должностного продвижения служащего // Служебная карьера. М., 1998; Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. М., 2003; Обучение государственных служащих: современное состояние и перспективы / Под общ. ред. В.И. Матирко. М., 2002; Пономаренко Б.Т. Профессиональное образование кадров управления: тенденции и приоритеты // Государственная служба и кадровый потенциал России:

Теоретическими предпосылками изучаемой проблемы являются также исследования карьеры в современной социологии управления, рассмотрение карьеры с позиций процессного, статусного, ценностного подходов (В.Г. Игнатов, В.К. Белолипецкий, А.В. Понеделков, 1997; А.И. Турчинов, 1997)⁵; выявление специфики карьерного пути в организационной иерархии (А.И. Пригожин, 1995; И.Д. Ладанов, 1997); определение содержания целей карьеры (А.Я. Кибанов, 1997)⁶; рассмотрение моделей карьеры (А.П. Егоршин, 1996, 1997) и карьерной стратегии (В.Л. Романов, 1997)⁷.

Исследование социальных аспектов профессионального развития кадров государственной гражданской службы требует использования выверенных теоретических и методологических подходов. В данном диссертационном исследовании в единстве представлены теоретико-методологические и эмпирические уровни познания целостного процесса управления карьерным развитием в органах государственной власти. Теоретические положения работы базируются на общенаучных подходах к анализу процесса управления как социального явления. Для исследования социальной обусловленности профессионального карьерного развития в условиях государственной службы автором избраны следующие методологические принципы:

1. Принцип диалектики, означающий изучение социальных проблем в их возникновении и развитии. Следование этому принципу обусловило необходимость использования дедуктивного (частные по-

история, современность, будущее. Курск, 2002; Пономаренко Б.Т. Профессионализм как основа государственного регулирования кадрового потенциала Российской Федерации // Государственная, кадровая политика и механизмы ее реализации. М., 2002; Нравственные основы государственной службы России / Под общ. ред. В.М. Соколова. М., 2003; Сулемов В.А. Кадровый потенциал общества и государственного управления: состояние проблемы, перспективы развития // Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее. Курск, 2002; Ткаченко Ю.А. Организационные и правовые основы обучения государственных служащих. М., 2001; Турчинов А.И. Глобализация и кадровый потенциал России // Кадровик. № 4. 2003; Турчинов А.И. Реформа государственной службы и проблемы качества работы с кадрами // Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных служащих: опыт, проблемы и пути совершенствования. М., 2002.

⁵ Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К., Понеделков А.В. Профессионализм в системе государственной службы. Ростов н/Д, 1997; Турчинов А.И. Актуальные проблемы развития теории кадровой политики в условиях реформ // Научные доклады. Вып. 1: Матер. науч.-практ. конф. "Российское государство и государственная служба на современном этапе". М.: РАГС, 1999. С. 51-68.

⁶ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М., 1997.

⁷ Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. М.: РАГС, 1997.

ложения выводятся из общих) и индуктивного (по частным фактам устанавливаются общие принципы и законы) методов. Этим обеспечивается целостность социологического познания и, следовательно, формирование представления о социальной обусловленности процесса карьерного развития в условиях государственной службы. Выявление противоречий и тенденций профессионального развития кадров государственной гражданской службы требует рассмотрения его как развивающегося процесса. При этом использование диалектического метода для исследования проблем профессионального развития кадров позволяет выяснить общие и частные законы социального развития, предложить пути их рационального использования в управлении социальными процессами.

2. Принцип системного познания предопределяет всестороннее рассмотрение проблем карьерного развития через выделение определенного системообразующего параметра, который обуславливает поиск совокупности элементов системы, связи и отношения между ними. В теоретическом и практическом отношениях системный подход позволяет получить объективную информацию о государственной службе и государственных служащих, которая необходима для сравнительно-исторического и статистического анализа социального состояния, противоречий и закономерностей развития карьеры.

3. Принцип объективности предполагает изучение объективных закономерностей, которыми определяются процессы управления развитием карьеры в условиях государственной службы во всей их многогранности и противоречивости.

Наряду с работами российских исследователей, на формирование авторской позиции повлияли труды зарубежных ученых: Э. Дюркгейма, Р. Марра, Э. Мэйо, Т. Петерса, А. Файоля и др., где представлена методология управления персоналом как неотъемлемой части управления организацией.

Все это позволяет заключить, что управление карьерой в России прошло стадию институционализации, а имеющиеся научные и практические наработки требуют обобщения, систематизации, теоретико-методологического осмысления, позволяющего придать управлению карьерным развитием новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития.

В научной литературе, посвященной вопросам управления карьерой персонала, о системном подходе, ставшем основной методологической базой исследования, упоминается достаточно часто. При этом он рассматривается в контексте зависимости управления персоналом от внешней среды, деления управления персоналом на составляющие

(например, при выделении функций и функциональных подсистем), анализа организационной структуры управления или наряду с процессуальным, поведенческим, ситуационным подходами, но это лишь некоторые фрагменты системного подхода. Целостная же его картина во всей сложности и многообразии ни в отечественной, ни в зарубежной литературе по управлению карьерным развитием госслужащих не представлена, что и обусловило выбор автором темы данного исследования.

Цель исследования – выявление содержания и нормативно-правовых противоречий процесса карьерного развития государственных служащих.

Реализация данной цели потребовала решения следующих исследовательских задач:

- провести общетеоретический и историко-методологический анализ категории «процесс управления» с точки зрения социологии управления;
 - рассмотреть зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению процесса профессиональной карьеры;
 - определить особенности профессиональной карьеры в системе государственной службы и раскрыть методологические подходы к исследованию процессуальных аспектов развития карьеры государственных служащих;
 - охарактеризовать социальные механизмы развития потенциала государственной службы и социальные аспекты функционирования государственных служащих;
 - выявить нормативно-правовые условия и противоречия процесса карьерного развития государственных служащих;
 - провести эмпирический анализ факторов карьерного развития.
- Объект исследования – российские государственные служащие.

Предмет исследования – карьерное развитие российских государственных служащих в условиях государственной гражданской службы.

Рабочая гипотеза исследования. Управление карьерным развитием в рамках системы государственной службы как системном образовании имеет собственную структуру, соответствующую процессуальной детерминации большой системы.

Методы исследования: теоретико-методологический анализ источников по проблеме исследования, системный анализ процесса управления, процесса управления карьерой и процесса управления карьерным развитием государственных служащих.

При раскрытии процессуальных аспектов развития профессиональной карьеры государственных служащих автор обращался к основополагающим научным трудам, в которых интерпретируются современ-

ные концепции и перспективные направления социологии управления применительно к государственной гражданской службе.

Эмпирической базой для диссертационной работы явились результаты социологического исследования, проведенного в Северо-Кавказской академии государственной службы, в котором диссертант принимал непосредственное участие.

Были опрошены 635 человек – студентов и государственных служащих. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, стажу работы.

Основным методом, использованным в ходе исследования, явился анализ документов и социологических анкет. Вторичной обработке подвергались информационно-аналитические материалы исследований.

Информационная база исследования представлена: научными источниками в виде сведений из книг, журнальных статей, научных докладов и отчетов, материалов научных конференций и семинаров; статистическими источниками в виде статистических материалов, отчетов органов государственной, региональной, ведомственной статистики по проблемам государственной службы; материалами разных организаций, фондов и институтов; официальными документами в виде положений Конституции Российской Федерации, федеральных законов «Об основах государственной службы Российской Федерации», «О системе государственной службы Российской Федерации», «О высшем и послевузовском образовании в Российской Федерации», ежегодных посланий Президента РФ Федеральному Собранию РФ; Указов Президента РФ, постановлений и решений Правительства РФ, посвященных развитию кадрового потенциала страны; данных Государственного комитета РФ по статистике; Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)».

В ходе проведенного исследования получены следующие результаты, которые составляют научную новизну:

- обоснованы методологические подходы к исследованию социальных аспектов управления процессом карьерного развития служащих государственной гражданской службы.

- на основе социологического анализа раскрыты социальная сущность и содержание процесса управленческого воздействия на профессиональное развитие государственных гражданских служащих.

- управление карьерным развитием может быть рассмотрено как разновидность и частный случай общего процесса социального управления.

- показано, что управление карьерным развитием государственных гражданских служащих имеет важное значение для удовлетворения потребностей российского общества в эффективной системе государствен-

ной гражданской службы. Установлено, что реализация карьерного потенциала госслужащих взаимосвязана и взаимообусловлена с решением проблем профессионального развития, обучения и переподготовки государственных гражданских служащих.

- в качестве социальных барьеров на пути карьерного профессионального развития представлены: несовершенство законодательной базы, ограниченность ресурсного обеспечения, неразработанность технологий стратегического планирования механизмов социальной поддержки карьерного развития государственных служащих, раскрыты социальные противоречия и барьеры на пути карьерного развития госслужащих.

- обосновано, что механизмы управления карьерным развитием государственных служащих обеспечивают достижение оптимальных характеристик деятельности государственной службы в целом. Для обеспечения социальной обусловленности карьерного развития служащих государственной гражданской службы рекомендовано с учетом результатов научного анализа своевременно корректировать профессионально-квалификационные требования к работникам, совершенствовать реестр должностей государственной службы и содержание программ профессионального образования субъектов государственной власти в соответствии с социальными потребностями.

Положения, выносимые на защиту:

Карьерное управление представляет собой целостную систему (т.е. совокупность элементов, взаимодействие которых обуславливает наличие новых интегративных качеств, не свойственных образующим его компонентам) внутри более широкой системы – системы процесса социального управления.

Управление карьерным развитием является частным случаем общей системы социального управления, и соответственно, для него характерны все основные признаки, связи и соотношения иерархических подструктур, присущих общей системе.

Традиционные модели карьерного развития, отражающие линейно-поступательный путь восхождения от низших ступеней к высшим, не отражают специфических особенностей карьерного развития российских государственных служащих.

Несовершенство современной законодательной базы, регулирующей карьерное развитие государственных служащих, ограниченность ресурсного обеспечения, неразработанность технологий стратегического планирования механизмов социальной поддержки карьерного развития могут выступать в качестве социальных противоречий и барьеров на пути карьерного развития госслужащих.

Профессиональное образование как условие будущего карьерного развития имеет ряд преимуществ перед другими типами условий в плане выбора форм организации его функционирования, доступа к информации и разнообразия методов и средств образования, что создает благоприятные условия для воспроизводства карьерных идеалов. Однако особенности условий данного типа (излишняя регламентация и формализация) ограничивают возможности выбора личностью индивидуальной карьерной траектории, не предоставляют свободу по отношению к возможному пространству профессиональной деятельности.

Проведенный социологический опрос государственных служащих в ЮФО выявил существенный разрыв в представлениях об идеальных и реальных факторах, влияющих на успешность карьерного развития. Это позволяет сделать следующее суждение. С одной стороны, полученные результаты подтверждают предположение о неадекватности восприятия собственной профессиональной карьеры, присущей данной социальной группе (государственные гражданские служащие), с другой – прослеживается прогрессивная тенденция в осознании самими государственными служащими состояния и специфических особенностей их собственного карьерного развития.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Положения и выводы диссертационной работы могут быть использованы в практике управленческой деятельности, в процессе разработки и принятия карьерных решений на государственной службе. Практическое значение диссертационного исследования состоит в систематизации научных и эмпирических данных по проблеме профессионального карьерного управления государственных служащих с учетом условий, в которых происходит реформирование государственной службы.

Материалы диссертационной работы могут быть полезны для исследования проблем управления профессиональным развитием кадров государственной службы с учетом складывающихся социальных отношений.

Результаты исследования могут быть использованы для научного обеспечения и совершенствования технологий профессиональной подготовки кадров госслужбы, а также в учебном процессе в вузах РФ при чтении общих и специальных курсов по социологии, теории организации, теории управления, кадровому менеджменту, государственному управлению.

Апробация работы. Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на всероссийских и региональных научных конференциях, на III Российском философском конгрессе «Рационализм и культура на пороге III тысячелетия», на II Всероссийском

социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» и на III Всероссийском социологическом конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России», а также на Международной конференции «Роль идеологии в трансформационных процессах в России: общенациональный и региональный аспекты», на III Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия». Материалы диссертации были использованы при чтении курсов у студентов отделения «Регионоведение» и слушателей ИППК ЮФУ, а также при проведении исследований Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социологии, политологии и права ИППК ЮФУ. По теме диссертации опубликовано 3 работы общим объемом 2,5 п.л.

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется степень ее разработанности, ставятся исследовательские задачи, излагаются методы исследования, формулируются новизна и основные положения, выносимые на защиту, определяется практическая значимость работы.

В Главе 1 «Теоретико-методологические предпосылки формирования современной модели управления карьерным развитием российских государственных служащих» автор рассматривает теоретически-методологические предпосылки для формирования модели управления развитием карьерного роста государственных служащих в современной России.

В параграфе 1.1 «Социологический анализ категории «процесс управления»: научно-исторический аспект» анализируется категория «процесс управления» и освещается процесс управления как базовая социологическая категория.

Социальное управление как сфера человеческой деятельности и социальное явление возникло задолго до того, как стало предметом глубокого научного изучения.

Основы анализа понятия «управление» были заложены еще античными философами Сократом, Платоном, Аристотелем, которые рассматривали его как особый вид деятельности человека. В работах

мыслителей Нового времени отмечались роль общества в социальном управлении и его влияние на общественные процессы. Прежде всего это труды Ш. Фурье, А. Сен-Симона, О. Конта, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Г. Зиммеля⁸. Современный научный фундамент понятия «управление» был заложен Ф. Тэйлором⁹, который разработал базовые принципы научного управления. В 1911 г. Ф. Тэйлором была опубликована книга «Принципы научного управления», которая считается первым научным изданием, посвященным анализу процесса управления.

В дальнейшем А. Файоль, развивая учение Ф. Тэйлора, предложил последовательную систему принципов управления¹⁰. Его книга «Основы менеджмента» стала классическим пособием по социальному управлению.

«Управление – это совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных в рамках организации определенных целей»¹¹.

Труды Ф. Тейлора, Д. Форда, А. Файоля и других специалистов в области социального управления были переведены на русский язык, изданы в России и в дальнейшем эту проблематику разрабатывали М. Ковалевский, П. Новгородцев, М. Острогородский, Е. Чечерин, А. Гальцев, П. Есиманский, П. Кержинцев, Е. Розмирович (Троянский). В 1925 г. вышла в свет работа А. Богданова «Всеобщая организационная наука».

Однако на рубеже 30-х гг. XX в. социологические исследования по социальному управлению в нашей стране были резко сокращены, и в более позднем периоде вопросы менеджмента, управления, социального управления рассматривались в работах таких известных авторов, как В.Р. Веснин, Р.С. Галькевич, С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко, В.Н. Шевелев, Э. Ленд, М. Мескон, М. Альберт, О.М. Рой, С.М. Фалько, Дж. Эванс, Б. Берман, И. Аков, Х. Фальмут, Р. Таунсент и др.¹²

Развитие теории социального управления происходило по ряду направлений. В научной литературе выделяют следующие основные

⁸ Аберкамби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. М., 1999; Вебер М. Избранные произведения. М., 1990; Дюркгейм Э. Ценностные и реальные суждения // Социологические исследования. 1991. № 2; Социологический энциклопедический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1998.

⁹ Тэйлор Ф. Научная организация труда // Управление - это наука и искусство. М., 1992; Тэйлор Ф. Менеджмент / Пер. с англ. М.: Контроллинг, 1992.

¹⁰ Файоль А. Общее и промышленное управление / Пер. с фран. М.: Контроллинг, 1992.

¹¹ Розанова В.А. Психология управления (Учебно-практическое пособие. Часть I и II). М.: ЗАО «Бизнес-Школа» «Интел-Синтез», 1997.

¹² Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О. Социология и психология управления. Ростов н/Д.: Феникс, 2001; Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1998.

подходы к проблеме социального управления: с точки зрения основных школ в науке управления, процессный, системный, ситуационный, количественный. При этом некоторые авторы¹³ отмечают, что эти подходы не являются противоположными, они взаимодополняют, взаиморазвивают идеи различных направлений, но при этом являются в определенной степени самостоятельными.

Развитие управленческой науки – это эволюционный процесс, и современная наука, опираясь на классические подходы, продолжает развивать и углублять лучшие идеи и достижения различных подходов.

Еще в классической работе А. Файоля выделялись 5 базовых управленческих функций: «Управлять – это означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать»¹⁴.

В современной литературе встречаются разнообразные подходы к проблеме классификации структуры управления. Так, С.И. Самыгин в структуре управления выделяет следующие элементы: целеполагание, информирование, организация, координация и регулирование, активизация, контроль. В ряде современных работ по социальному управлению можно встретить более расширенное толкование структуры управленческого процесса¹⁵. Н.Е. Раевской выделяются такие элементы структуры процесса управления, как планирование, прогнозирование, организация, принятие решения, мотивирование, контроль, коррекция и производный комплекс функций управления.

В исследованиях управленческого процесса сегодня ученые выделяют, помимо уже вышеназванных этапов, такие как интеграции, стратегии, стабилизации, представительства. Следующие обстоятельства обуславливают своеобразие этих этапов: они не включаются ни в одну классификацию управленческой деятельности, а как бы выносятся за пределы традиционной в социологии управления структуры управленческого процесса. В совокупности и каждый в отдельности эти этапы имеют обобщенную характеристику, содержат новые и важные особенности, без которых управленческий процесс не может считаться полным, включают в себя компоненты всех 3 измерений управленческой деятельности, и тем не менее данные этапы не могут быть сведены и приурочены ни к одному из них. По своему содержанию они являются производными по отношению к вышеуказанным группам факторов.

Параграф 1.2 «Научные подходы к изучению процесса управления

¹³ Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д.: Феникс, 1997.

¹⁴ Файоль А. Указ. соч.

¹⁵ Раевская Н.Е. Психология менеджмента. СПб.: Альфа, 2001.

карьерой» посвящен анализу профессиональной карьеры с точки зрения социологии управления.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: первичное обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей и, наконец, выход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может проходить последовательно в рамках одной организации или в разных организациях.

Понятия «карьера», «карьерное развитие», «карьерное управление» находятся сегодня в центре пристального внимания социологов, психологов, менеджеров. При рассмотрении содержания понятия «карьера» используются такие дефиниции, как «продвижение», «рост», «переход», «достижение»¹⁶. Если рассматривать карьеру в этом смысле, то она понимается как процесс, который определяется как прохождение последовательных состояний систем¹⁷.

В социологии при рассмотрении понятия «карьера» используются такие ключевые термины, как: «перемещение» – наиболее широкое понятие, оно может быть и территориальным, и пространственным; «мобильность» характеризует «изменение положения индивида в обществе», т.е. изменение его социального статуса. Большинство исследователей считают, что карьера – это постепенное продвижение по служебной лестнице, которое сопровождается изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника.

Социология управления существенным образом расширяет понимание самого понятия карьеры, обозначая ее как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии»¹⁸. Таким образом, под карьерой диссертант понимает «процесс профессионального развития человека, роста его влияния, авторитета, статуса в среде, выраженного в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестнице с учетом вознаграждений и престижа».

Сложность карьеры обусловлена ее многофакторностью, прежде всего связанных, как с особенностями личности работника, делающего карьеру, так и среды, в которой развивается карьера, а так же особенностями развития общества, в котором действуют человек и среда. Для полного изучения понимания и овладения механизмами воздействия на

¹⁶ Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 123.

¹⁷ Современный философский словарь. М.: Екатеринбург, 1996. С. 391.

¹⁸ Филиппов Ф.Р. Карьера // Энциклопедический социологический словарь. М.: РАН ИСПИ, 1995. С. 262 -263.

характер карьеры необходимо учитывать, как сложные связи ее образующих элементов, так сложность особенностей самих этих элементов.

В параграфе 1.3 «Управление карьерным развитием российских государственных служащих как частный случай социального управления карьерой» речь идет об управлении карьерой государственного служащего как более узком понятии по отношению к понятию «управление карьерой».

В иерархической системе государственной службы работники перемещаются на другие участки деятельности как снизу вверх, так и по горизонтали, в силу ротаций, чтобы заполнить образующиеся по разным причинам вакансии. Государственные служащие (особенно занимающие высшие и главные должности гражданской службы) не сами вырабатывают решения, хотя окончательный выбор иногда бывает за ними.

В основном их задача состоит в том, чтобы организовывать и направлять деятельность других, вырабатывать и приводить в жизнь политику государственного управления применительно к своему участку руководства. Поэтому вопросы карьерного движения и собственная роль в управлении собственной карьерой представляют для этой категории служащих особый интерес.

В Главе 2 «Анализ социальных условий и особенностей карьерного развития российских государственных служащих» освещаются теоретические и эмпирические аспекты управления карьерным развитием государственных служащих в условиях государственной гражданской службы.

В параграфе 2.1 «Государственная служба» и «государственный служащий» как категории объект-субъектного анализа социологии управления» рассматриваются общие и специфические особенности государственной службы.

Государственная служба, как вид человеческой деятельности, развивалась вместе с развитием общества. Государственная служба – это деятельность, состоящая в практическом осуществлении цели и функции государства по средствам исполнения обязанностей и полномочий государственной должности. Государственная служба как специализированная сфера деятельности государственных служащих – механизм реализации политической воли господствующего класса, возникающая вместе с государством, как перманентно присущий ему элемент¹⁹.

На формирование государственной службы в России оказывало и оказывает влияние большое количество факторов: ход историческо-

¹⁹ Кадровая политика в системе государственной службы современной России. Ростов н/Д., 2004.

го процесса, религия, морально-этические принципы, традиции, нормы и т.д. Во многом они определяют отличие российского общества от любого другого – западного, восточного. Особенности становления государственной службы напрямую связаны с развитием российской государственности, ее сущностью, которая охватывает государственный аппарат, механизм управления и персонал управления, наполняющий этот механизм. Согласно теории государственности существует определенные устойчивые черты развития государственной службы, присущие только России. Профессор Венгров обозначает несколько основных вопросов, определяющих особенности государственности России и придающие ей своеобразие, достойное теоретического осмысления.

Первое – это вопрос о модернизации России, который напрямую связан с реформированием всех сфер общественной жизни. «Модернизация - это процесс, направленный на то чтобы, государственно-политическую, правовую организацию общества поднять до уровня мировых стандартов, доказавших свою жизнеспособность»²⁰.

Второй вопрос – какие характерные черты присущи российской государственной службе. Для ответа на этот вопрос необходимо провести исторический анализ отечественной модели государственной службы.

Если рассматривать государственную службу и государственное управление в строгом смысле слова, как социальный институт, реализующий функции государства и представляющий собой исторически сложившуюся устойчивую форму организации совместной деятельности лиц, находящихся на службе у государства, то тогда следует считать, что государственная служба возникает в момент образования государства.

Анализ исторических событий показывает, что оформление государственной службы в России протекало как сложный противоречивый процесс, напрямую зависящий от государственного устройства и его оставляющей формы - управления. Развитие государственной службы происходило одновременно со строительством государственного аппарата, полностью отражая происходящие в нем изменения - как позитивные, так и негативные. Началом государственной службы в России обычно считают издание Петром I «Табели о рангах всех чинов воинских, статских и придворных от 24 января 1722 г».

В «Табеле о рангах...» четко были провозглашены принципы продвижения чиновников в зависимости от личной выслуги и образования. Указанная «Табель о рангах» отменяла старую средневековую российскую систему чинов, которая была основана на преимуществах, даваемых происхождением человека и не учитывала личный опыт и заслуги перед отечеством. Изменения законодательства о государственном

²⁰ Венгров А.Б. Теория государства и права: В 2-х ч. М., 1996.

управлении и государственной службы было продолжено Екатериной II (1762-1796 гг.) и Павлом I (1796 – 1801 гг.). Серьезные реформы в сфере государственного управления были осуществлены российскими императорами Александром II (1855 – 1881 гг.) и Александром III. При Александре II, в частности, были осуществлены земская (1864 г.), городская (1860 г.), судебная и ряд других реформ, в результате которых были учреждены органы местного самоуправления – земства и городские органы самоуправления. Дальнейшее развитие реформ было продолжено Николаем II (1894 – 1917 гг.), в 1906 г., когда все поданные российской империи были уравнены в правах при поступлении на государственную службу (при этом сохранялось требование к высокому уровню образования). Однако это существенно не изменило систему государственной службы, несмотря на революцию 1905 г.

В конце XIX начале XX века государственная служба в России представляла собой громадную государственную сословную иерархизированную бюрократическую пирамиду с императором в ее вершине²¹. В России в это время существовал самый многочисленный в мире административный аппарат - свыше 450 тыс. чиновников.

В раннем советском периоде развитие государства, взятие на вооружение принципа классовости принципиально изменили ранее существующее подходы к замещению должности государственного служащего. В основу нормативно-правовой базы института советской государственной службы были положены разрозненные правовые акты высших органов государственной власти и управления. Формирование командно-административной системы управления привело к зарождению особого слоя служащих и создание для них правовых условий, порядка процедур прохождения ими государственной службы, принципиально отличающихся от других категорий служащих. Наделение данной категории служащих особыми полномочиями, социальными льготами и привилегиями определило их особый статус в системе государственной службы.

При этом отсутствие единого системного подхода в формировании института государственной службы в период советской России препятствовало его динамичному развитию, порождало всевозможные коллизии между правовыми актами и распорядительными документами, курирующими прохождение государственной службы.

Радикальные реформы России начала 90-х годов XX столетия ликвидировали распределительную систему и привели к децентрализации государственное управление. Это оказало ряд влияний на весь корпус

²¹ История государственного управления в России. Под ред. В.И. Игнатова. Ростов-на-Дону. 2000. 285 с.

государственных служащих:

Во-первых, начался стремительный распад и размывание старого государственного аппарата.

Во-вторых, в условиях острой нехватки специалистов в области экономики, права и финансов наиболее способные, компетентные государственные служащие стали уходить в частный сектор, где заработная плата многократно превосходила денежное довольствие на государственной службе.

В-третьих, престиж государственной работы стал значительно ниже, чем работа в корпорациях и финансовых группах.

В основном пострадало среднее звено государственного аппарата, которое несло на себе главную функциональную нагрузку по обеспечению деятельности государственных органов. Такое положение не являлось случайным, поскольку именно среднее звено государственного аппарата в наибольшей степени пострадало от ликвидации распределительной системы и аппарата привилегий.

С 1991 г. российская государственность претерпевала существенные изменения, для которых характерными являются следующие:

- демократизация системы государственной власти и местного самоуправления;
- либерализация законодательных основ регулирования экономики и других сфер жизнедеятельности общества;
- появление рыночных форм хозяйствования;
- изменение методов регулирования общественного производства;
- формирование и реализация экономической, финансовой, налоговой, социальной и другой политики управления.

Смена социально-экономической структуры общества повлекла за собой изменение в системе государственного управления, основными из которых является демократизация системы управления, децентрализация государственного управления и параллельное возрастание роли местного самоуправления, деперсонификации государственного управления.

В параграфе 2.2 «Анализ нормативно-правовых условий карьерного развития российских госслужащих в условиях реформирования государственной службы» проводится изучение нормативно-правовых условий карьерного развития государственных служащих, а также дан сравнительный анализ нормативно-правовых актов, касающихся процесса управления карьерным развитием госслужащего.

Современный этап государственного строительства и формирования эффективной системы государственного управления в России напрямую связан с решением вопросов, касающихся организации и пра-

вового обеспечения институтов государственной службы. Концепция реформирования системы государственной службы РФ, утвержденная Президентом РФ еще в 2001 г., предусматривала кардинальное обновление федерального законодательства в сфере государственной службы.

За время реформирования государственной гражданской службы значительно расширился массив законодательных актов, посвященных государственной гражданской службе. В настоящее время действует множество законодательных актов, устанавливающих основы государственной службы, принимаются законы и другие нормативные акты, регулирующие те или иные сферы государственной службы. В следствии чего, некоторыми учеными высказывается мнение о необходимости систематизации законодательного массива, касающегося государственной службы и государственного управления.

В последнее время нормативно-правовые вопросы государственной службы весьма активно обсуждаются в социологической литературе. Это связано:

- во-первых, с развитием демократических процессов, становлением новых общественно-экономических отношений в России и ускорением социальной мобильности членов общества.

- во-вторых, с возрастающей ролью государственной службы в реализации функций государства и развитием гражданского общества, что связано с повышением активности и карьерным ростом государственных служащих. Однако эта работа затруднена в связи со слабостью нормативно-правовой базы государственной гражданской службы относительно служебной карьеры госслужащих.

В Федеральном законе «О системе государственной службы российской федерации» от 27 мая 2007 г. закреплено, что система государственной службы включает в себя 3 вида службы: государственную гражданскую службу; военную службу; правоохранительную службу.

В нашей работе мы рассматриваем исключительно государственную гражданскую службу.

«Государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации»²².

²² Федеральный закон «О системе государственной службы российской федерации» от 27 мая 2007 г.

Действующее российское законодательство вполне определенно устанавливает организационно-правовые формы, в которых осуществляется государственная служба и соответственно регламентирует не только круг лиц, обладающих статусом государственных служащих, но и регулирует систему прохождения ими служебной карьеры.

Организационно-правовой формой прохождения государственной службы являются органы государственной власти Российской Федерации и иные государственные органы, образуемые в соответствии с Конституцией РФ и Федеральными законами, либо государственные органы субъектов Федерации, образуемые в соответствии с Конституциями (уставами) и региональными законами.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004 г. №79-ФЗ (вышедший взамен ФЗ от 31.07.95 г. №119-ФЗ) установил 8 принципов госслужбы (в отличие от 12 принципов по ФЗ-1995) и в обновленной редакции.

Вопросы карьерного развития госслужащих являются обязательной частью государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика, являясь составной частью внутренней и внешней политики государства, формируется на основе и в рамках общегосударственной политики. Ее цели, приоритеты и принципы в решающей степени зависят от цивилизации общества, от характера и роли государства, от режима властвования.

Объем и процедуры государственного регулирования кадровых процессов определяются также динамикой и стратегической направленностью развития государственности, темпами и качественными параметрами рыночных преобразований, уровне цивилизованности демократических реформ.

Несомненный интерес в этом отношении представляет собой статья 44 Федерального закона от 27.07.2004 г. №79-ФЗ, в которой законодатель подробно раскрыл в 19 пунктах (функциях) содержание кадровой работы.

Кадровые технологии, применяемые в управлении персоналом госслужбы, группа ученых СКАГС²³ предлагает разделить на три большие группы:

К первой группе относятся кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней достоверной персональной информации о человеке.

Вторую группу кадровых технологий составляют те, которые по-

²³ Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы в современной России. Ростов-на-Дону. Изд-во СКАГС, 2004. с.25.

зволяют обеспечивать требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала.

К третьей группе относятся кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и совокупный эффект от согласованных действий всего персонала. Сюда можно отнести такие технологии, как подбор персонала, ротация, управление карьерой персонала и ряд других.

Кадровые технологии органично включены в структуру управления персоналом, имеют специфику, объект своего воздействия и выполняют важные управленческие функции.

Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе должно осуществляться на нормативной правовой основе, что придает им легитимность. Это означает:

- действия руководителя и специалистов кадровых служб по применению и использованию результатов кадровых технологий строго регламентируются;
- содержание кадровых технологий должно быть доступно и понятно тем, по отношению к кому они применяются;
- кадровые технологии не должны нарушать права человека, ущемлять личное достоинство, приводить к получению и разглашению информации, не имеющей отношения к выполнению его обязанностей (в том числе и к состоянию здоровья);
- право на применение кадровых технологий должны иметь те, кому это вменяется в обязанность и кто обладает для этого достаточной квалификацией.

В государственной службе нормативной правовой основой для применения кадровых технологий являются федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, регулирующие вопросы прохождения государственной службы, конкурсного замещения вакантных должностей, оценки, увольнения служащих и ряд других.

Нормативное закрепление порядка использования результатов кадровых технологий для практики управления карьерой имеет большое значение. Оно упорядочивает использование этих результатов: повышает степень доверия персонала к кадровым технологиям, уменьшает возможности субъективизма и волюнтаризма в их применении, повышает эффективность затрат на их проведение, играет стимулирующую роль для персонала. Наряду с этим обеспечивается повышение прозрачности для населения этих процедур.

Существуют 3 формы замещения вакантных должностей государственной гражданской службы — назначение, выборы и конкурс.



Формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе ряда принципов: назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств; совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

В настоящее время к приоритетным основным вопросам карьерного движения на гражданской службе можно отнести:

- профессиональную подготовку гражданских служащих, содействие должностному росту;
- ротация гражданских служащих;
- формирование резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена и применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В параграфе 2.3 «Эмпирический анализ факторов карьерного продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой» излагаются результаты эмпирического анализа факторов карьерного продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой. Исследование было проведено в Северо-Кавказской академии государственной службы.

Целью нашего исследования явился анализ факторов успешности карьерного продвижения как государственных служащих, так и студентов – будущих государственных служащих. Объектом эмпирического исследования явились респонденты, обучающиеся на факультетах «Государственное и муниципальное управление» (студенты 1 и 5 курсов) и «Повышения квалификации государственных служащих» Северо-Кавказской Академии Государственной Службы (СКАГС) г. Ростова-на-Дону (представленные работниками различных государственных гражданских структур всего Южного Федерального Округа) - всего 635 человек:

Потенциальные государственные гражданские служащие – студенты первого курса факультета «Государственное и муниципальное управ-

ление» «СКАГС» – 164 человека (возраст 17-19 лет).

Государственные гражданские служащие перед вступлением в должность – студенты пятого курса факультета «Государственное и муниципальное управление» «СКАГС» – 160 человек (возраст 21-23 года).

Государственные служащие, находящие на государственной службе от 2 до 5 лет – 147 человек (возраст от 22 – 35 лет).

Государственные служащие, находящие на государственной службе от 10 до 20 лет – 164 человека (возрасте от 35 – 50 лет).

Средством сбора информации послужило анкетирование.

После обработки полученных данных нами были получены следующие результаты.

У студентов, не работающих в сфере государственной службы и не имеющих практики работы на государственной службе наиболее значимыми оказались факторы, которые были обозначены как «ум», «профессионализм» и «удача». При этом следует отметить, что первые два фактора являются субъективными (личностными). Они имеют максимальную представленность в исследуемой подвыборке, что свидетельствует том, что большинство студентов-первокурсников в начале своего профессионального становления делает ставку на субъективные факторы. Однако в первую тройку вошел так же объективный фактор – «удача».

У студентов, не являющиеся государственными служащими, но уже прошедших практику на государственной службе наибольшую долю занимают уже 6 факторов: «ум», «удача», «профессионализм», «деньги», «связи», «упорство».

Следует отметить, что объективные и субъективные факторы представлены в одинаковом объеме (по 3 элемента в группе) и чередуются по степени значимости. Так, фактор, занимающий первое место, является субъективным (личностным), на втором месте стоит фактор объективный – удача. Третье место занимает опять субъективный фактор – «профессионализм», который дается личности не от природы, следовательно его можно развить и сделать более карьерно-успешным. Четвертый и пятый факторы являются отражением внешних условий карьерной успешности и шестое место занимает субъективный фактор – «упорство».

Совершенно другого рода ответы дали люди, имеющие опыт работы в органах государственной службы. Наибольший весу них имеют первые три фактора: ум, профессионализм, хорошее образование. Все три фактора являются субъективными (личностными). Можно сделать вывод, что на данном этапе профессионального становления личность

придает большее значение субъективным факторам своего развития, несет ответственность за свое развитие. Так, именно на этом этапе карьерного развития служащий должен как можно четче определить свои карьерные цели и свой карьерный план.

Проведя анализ полученных данных, мы можем сделать вывод о том, что в структуре факторов, которые, по мнению респондентов, влияют на успешность карьерного продвижения, доминируют факторы, имеющие субъективную направленность.

В Заключении автором формулируются основные выводы и подводятся итоги диссертационного исследования

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

В изданиях Перечня Минобрнауки России

1. Давидюк И.А. Социологический анализ категории «процесс управления»: научно-исторический аспект // Научная мысль Кавказа. 2006. Доп. вып. 1. 0,5 п.л.

2. Давидюк И.А. Эмпирический анализ факторов карьерного продвижения государственных служащих как элемента системы управления карьерой // Социально-гуманитарные знания. 2008. № 8. 0,5 п.л.

Другие издания

1. Давидюк И.А. Анализ нормативно-правовых условий карьерного развития российских госслужащих в условиях реформирования государственной службы. Ростов-на-Дону: «Наука-Пресс», 2007. 1,5 п.л.

2. Давидюк И.А. Управление карьерным развитием российских государственных служащих. Материалы IV Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения» Москва - Ростов-на-Дону: СКНЦ ВШ, 2008. 0,3 п.л.

10 —

Подписано в печать
Формат 60х84/16. Объем 1,4 п.л. Набор компьютерный.
Гарнитура Таймс New Roman. Печать ризография. Бумага офсетная.
Тираж 100 экз. Заказ № 356

Отпечатано ООО «Антей».
344037, г. Ростов-на-Дону, 24 линия, 20.